

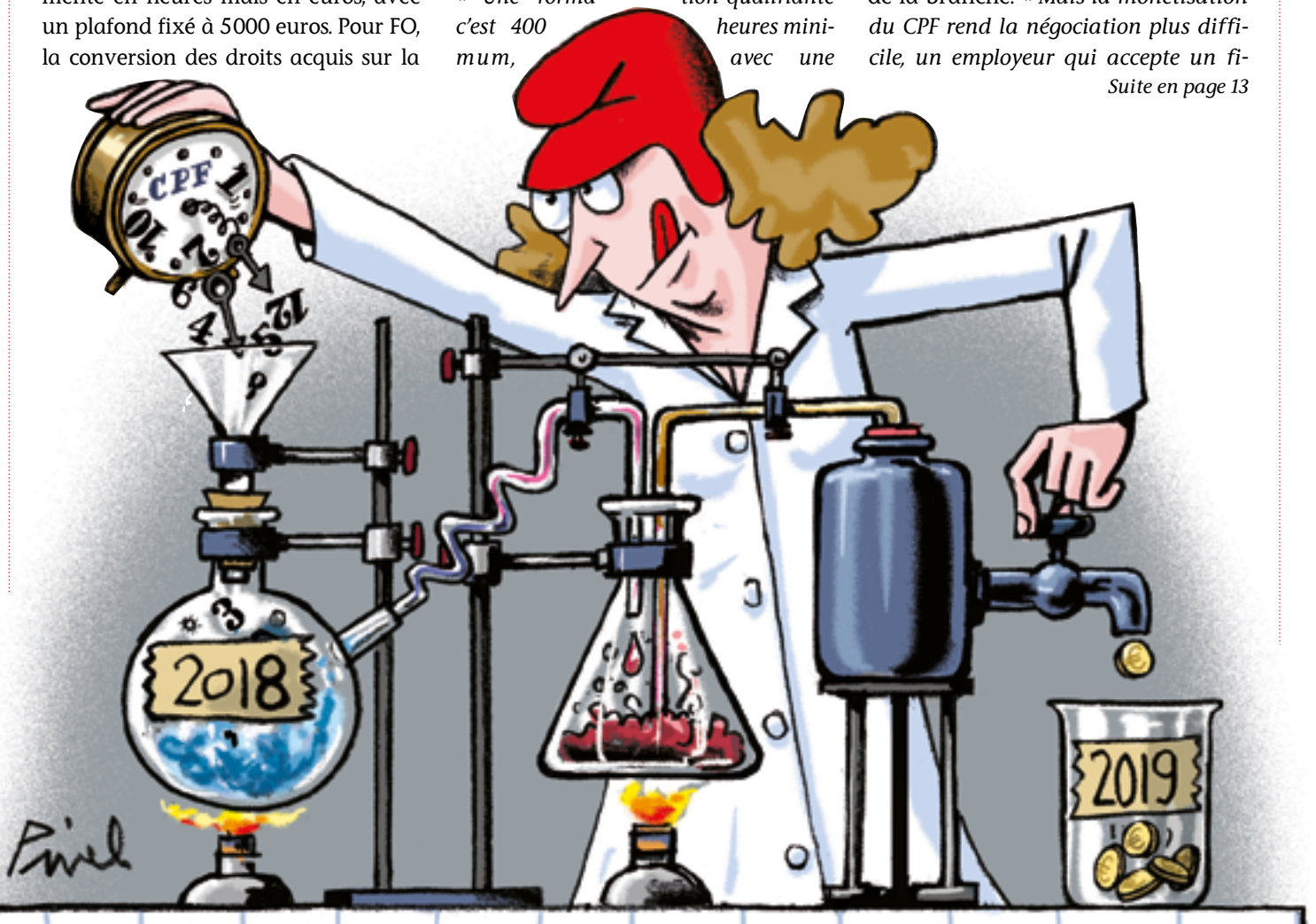
Formation professionnelle : la potion amère du gouvernement

Perte de droits pour les travailleurs, mise à mort de la gouvernance paritaire, logique d'individualisation des droits, suppressions d'emplois... La loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018, dont la confédération FO revendique l'abrogation, vise à détruire tout ce que les interlocuteurs sociaux avaient mis en place en matière de formation professionnelle.

Mesure emblématique de la réforme, la monétisation du compte personnel de formation (CPF), à laquelle la confédération FO s'est toujours opposée, est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019. Le CPF n'est plus alimenté en heures mais en euros, avec un plafond fixé à 5000 euros. Pour FO, la conversion des droits acquis sur la

base de 15 euros l'heure est également largement insuffisante. Par ailleurs, cette somme ne tient pas compte des spécificités du secteur d'activité du titulaire du compte ou de la certification visée. La confédération dénonce une perte de droits énorme pour les actifs. « Une formation qualifiante c'est 400 heures minimum, avec une

moyenne de 35 euros l'heure », précise Michel Beaugas, secrétaire confédéral chargé de la formation professionnelle. Le salarié, pour ne pas en être de sa poche, devra bénéficier d'un abondement. Des accords collectifs peuvent exister au niveau de l'entreprise ou de la branche. « Mais la monétisation du CPF rend la négociation plus difficile, un employeur qui accepte un fi-
Suite en page 13



Le CPF, comment ça marche ?

Le compte personnel de formation (CPF) permet aux individus de conserver leurs droits à la formation acquis tout au long de leur vie active, jusqu'à la retraite, quels que soient les changements de leur situation professionnelle.



Depuis le 1^{er} janvier 2019, le CPF est monétisé et les heures acquises antérieurement ont été automatiquement converties en euros, à un taux de 15 euros l'heure. Il est désormais alimenté à hauteur de 500 euros par an pour un salarié à temps plein ou ayant travaillé au moins à mi-temps sur l'année. Pour moins d'un mi-temps, le versement se fait au prorata du temps de travail. Le plafond est de 5000 euros, hors abattements éventuels. Pour les salariés en

situation de handicap et les salariés peu qualifiés (diplôme inférieur au niveau V), l'alimentation est majorée à 800 euros par an, pour un plafond de 8000 euros.

UNE APPLICATION MOBILE À VENIR

Le CPF, c'est aussi une plate-forme numérique, commune avec le compte personnel d'activité. Cette dernière permet de consulter le solde de ses droits et de s'informer sur les formations et le marché du travail. Elle permet aussi de lancer une de-

mande de formation en ligne. Il n'existe plus de liste de formations éligibles. Le CPF peut désormais financer les formations inscrites dans un registre national (CAP, Caces...), certaines certifications spécifiques (CléA), la validation des acquis de l'expérience (VAE), les bilans de compétences et le permis de conduire voiture et poids lourd. L'activation du compte se fait sur le site www.moncompteactivite.gouv.fr, avec le numéro de sécurité sociale et un mot de passe. Une application mobile doit être lancée à l'automne. **C. J.**

La fin des Opacif et Fongecif

Le congé individuel de formation (CIF) a disparu au 1^{er} janvier 2019, remplacé par le CPF de transition professionnelle. Les Opacif et Fongecif, organismes paritaires qui accompagnent les salariés et financent leur projet professionnel, sont également condamnés. Ils conservent l'agrément pour le conseil en évolution professionnelle (CEP) des salariés et la gestion du CPF de transition jusqu'au 31 décembre 2019.

La mission de gestion du CPF de transition professionnelle sera ensuite transférée vers les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), nouvelles structures qui devraient reprendre une partie des salariés des Opacif. Quant au CEP, les opérateurs régionaux seront désignés par appel d'offres national par France Compétences.

Les interlocuteurs sociaux ont décidé d'ouvrir en janvier 2019 une négociation nationale interprofessionnelle portant notamment sur la création d'un dispositif paritaire, pour répondre à l'appel d'offres CEP et assurer une coordination et une cohérence de l'offre CEP sur l'ensemble du territoire national. **C. J.**

Ce qui peut

Au 1^{er} janvier 2019, le « plan de développement des compétences » a remplacé le « plan de formation ». L'employeur a toujours l'obligation de former ses salariés pour s'assurer de leur adaptation au poste de travail et de leur capacité à occuper un emploi. Dans ce cadre, les formations se déroulent sur le temps de travail, avec maintien de la rémunération. Pour les autres actions de formation, un accord collectif d'entreprise ou de

Suite de la page 11

nancement supplémentaire du CPF sera moins enclin à accorder ensuite une augmentation de salaire », souligne Michel Beugas.

D'autres abondements sont possibles de la part de Pôle emploi, des régions ou des opérateurs de compétences (OPCO, ex-OPCA). À partir de 2020, le bénéficiaire n'aura plus à passer par les OPCO pour y accéder.

POUR FO, L'ACCOMPAGNEMENT DU BÉNÉFICIAIRE EST PRIMORDIAL

La loi Avenir professionnel change la philosophie même de la formation professionnelle. Dans l'esprit, ce n'est plus l'employeur mais avant tout l'individu qui est responsable du développement de ses compétences. À lui de gérer seul, via un outil numérique, les heures de formation qu'il a acquises.

Si l'exécutif prône une « simplification » des démarches avec la suppression des intermédiaires, pour FO il est primordial de maintenir un accompagnement personnalisé du bénéficiaire. C'est le rôle du conseil en évolution professionnelle (CEP), qui bénéficie désormais d'un financement dédié, comme le revendiquait FO. Ce dispositif, gratuit et universel, créé en 2014 par les interlocuteurs sociaux, permet

ATTENTION À NE PAS PERDRE SES HEURES DE DIF

Les heures acquises avant 2015 au titre du droit individuel à la formation (DIF) doivent être utilisées avant le 31 décembre 2020, à défaut elles seront perdues. Dans la fonction publique, l'inscription du solde d'heures DIF sur le CPF des agents est automatique. Dans le privé, c'est au salarié de saisir lui-même ce solde sur son CPF. Le nombre d'heures acquises lui a été transmis par écrit par son employeur avant le 1^{er} janvier 2015. L'information figure soit sur le bulletin de salaire de décembre 2014 ou janvier 2015, soit sur une attestation spécifique, soit sur le dernier certificat de travail.

à tout actif de faire le point sur sa situation professionnelle et de bénéficier de conseils et d'un accompagnement à la mobilité et à la formation. Les opérateurs agréés de plein droit sont Pôle emploi, Apec, Cap emploi, les Missions locales et, pour cette année encore, les Fongecif.

FO conteste également la suppression du paritarisme de gestion au profit de France compétences, nouvelle instance de gouvernance de la formation professionnelle et de l'apprentissage, quadripartite sur le papier mais en réalité à la main de l'État.

Clarisse Josselin



© F. CRUSIAUX/REA

être négocié en entreprise

branche peut décider qu'elles se déroulent pour tout ou en partie hors temps de travail, donc sans rémunération. Dans ce cas, l'accord doit fixer une limite par salarié. À défaut, et avec l'accord écrit du salarié, elle est de 30 heures par an ou 2% du forfait. La négociation peut permettre de limiter le nombre de formations hors temps de travail ou, dans le cas contraire, de fixer des contreparties pour les salariés.

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL MAINTENU

Un accord collectif peut également être négocié autour d'un abondement du CPF par l'employeur.

Par ailleurs, chaque salarié doit toujours bénéficier tous les deux ans d'un entretien professionnel consacré à son évolution professionnelle, d'un bilan récapitulatif tous les six ans et d'au moins une formation non obligatoire. Sur cette pé-

riode, à défaut, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur devra abonder le CPF du salarié de 3000 euros. La loi permettant de mettre en place d'autres modalités par accord collectif, c'est l'opportunité pour FO de restreindre la liste des formations permettant à l'employeur de répondre à son obligation, ou de réintégrer les anciens objectifs de certification ou de progression salariale/professionnelle, qui ne sont plus pris en compte dans la loi.

C. J.

La sauvegarde de l'Afpa : un enjeu pour tout le système de formation professionnelle

Le 19 octobre 2018, l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (Afpa) annonçait la fermeture de 38 de ses centres et la suppression de 1541 emplois d'ici à 2020. La confédération FO a condamné ce « massacre » et appelé l'État à prendre ses responsabilités. « Faire mourir l'Afpa, c'est détruire la formation professionnelle », a-t-elle souligné. Pourquoi ? L'égalité d'accès pour tous les adultes au droit à une formation professionnelle qualifiante a été inscrite dans la Constitution en 1946.

En 1949, les centres de formation professionnelle jusque-là dépendants de la volonté patronale locale, sont fédérés et placés sous le contrôle et la responsabilité de l'État, avec la création d'un gestionnaire unique placé sous la tutelle du ministère du Travail, l'ANIFRMO (Association nationale interprofessionnelle pour la formation rationnelle de la main-d'œuvre). Celle-ci deviendra l'Afpa en décembre 1965 et la plus grande institution de formation en France et

en Europe jusqu'au début des années 1980.

LA FÉDÉRATION FNEC-FP FO SE MOBILISE EN LIEN AVEC LES UNIONS DÉPARTEMENTALES

Mais les différentes lois de décentralisation (celles de 1982 et 2004 notamment) ont organisé le transfert aux régions de la responsabilité de la formation professionnelle et de son financement. Les collectivités territoriales ont alors mis en concurrence les organismes privés de formation et l'Afpa. Résultat : de 2011 à 2016, 30% d'heures de formation et 700 millions d'euros ont été perdus par cette dernière, finalement transformée en Épic (Établissement public à caractère industriel et commercial) en 2017.

Le plan sans précédent annoncé en octobre sera-t-il le dernier acte de ce long processus de destruction du service public de la formation professionnelle ? Le 14 décembre, la FNEC-FP FO (Enseignement, culture et formation professionnelle) a rappelé qu'elle revendique

« avec sa confédération le retrait total de ce projet », et appelé toutes ses sections départementales à « se mobiliser en lien avec les unions départementales pour la sauvegarde de l'Afpa ».

Evelyne Salamero

RESTRUCTURATION DES ORGANISMES PARITAIRES : DES EMPLOIS MENACÉS

La loi Avenir professionnel a condamné la vingtaine d'OPCA qui existaient. Ces organismes paritaires étaient chargés de collecter, mutualiser et redistribuer les contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle.

Ils seront remplacés en avril 2019 par onze opérateurs de compétences (OPCO), pour autant de grands secteurs économiques. La liste définitive doit encore être arrêtée par le ministère du Travail, après négociation des interlocuteurs sociaux. En attendant, les OPCA, dont les agréments ont expiré au 31 décembre 2018, bénéficient d'un agrément provisoire en tant qu'OPCO.

Les missions de ces organismes paritaires ont été revues à la baisse puisque la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle sera transférée en 2020 à l'Urssaf et à la MSA. Les OPCO seront notamment chargés de la gestion de l'apprentissage et de l'accompagnement des TPE-PME en matière de formation. Pour FO, « les 6000 salariés des OPCA n'ont pas à faire les frais d'une politique qui prône la réduction des moyens et des acteurs pour faire plus et mieux ».

C. J.



Les salariés de l'Afpa sont mobilisés depuis l'annonce de restructuration sans précédent de l'agence.